

Решающую роль при профессиональном продвижении играют субъективные факторы. При отборе и оценке кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя учитывается система деловых и личных характеристик, охватывающая определенные группы качеств (общественно-гражданская зрелость, отношение к труду, уровень знаний, организаторские способности, способность к руководству системой управления, способность поддерживать передовое, морально-этические черты характера).

Изучение слоя менеджеров дает возможность более детального видения изменений и создания условий для их эффективной социальной мобильности. Это убеждает нас в необходимости более подробного анализа проблем и факторов внутрипрофессиональной мобильности менеджеров как на теоретическом, так и на практическом уровне.

А.В. Ерин

Мотивация прохождения военной службы по контракту: опыт практического исследования

Россия оказалась ныне в критической точке развития; этот кризис имеет системный характер и вызван резким обострением противоречий во всех без исключения социальных сферах — в экономике, политике, духовной жизни. В этой взрывоопасной ситуации с новой силой возникает проблема — армия и общество. Хроническая невыплата денежного довольствия, которое и так в два раза меньше определенного законодательством, отсутствие финансирования боевой подготовки, восстановления изношенной техники, прекращения строительства жилья для военнослужащих — ставят Вооруженные Силы на грань катастрофы.

Что думают военнослужащие о современной российской армии? Почему не бросают все и не бегут в сферы, в которых есть возможность материально обеспечить себя и свою семью? Какие причины побуждают человека выполнять физически и морально тяжелую работу, практически не получая вознаграждения?

Подобные вопросы волнуют сегодня политиков, ученых, общественность, руководство Вооруженных Сил, командиров и подчиненных. Интерес к проблеме мотивации на прохожде-

ние военной службы на контрактной основе определяется следующими обстоятельствами.

Во-первых, важным местом, которое занимает армия в государственном устройстве, а также потребностью сохранения роли Вооруженных Сил как фактора политической стабильности российского общества, эффективного средства проведения государственной политики в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Во-вторых, необходимостью прогнозирования: действительно ли ожидается кадровый обвал в год массового окончания контрактов, достаточно ли мотивирование военнослужащих для добровольного продолжения службы.

В-третьих, возможностью получить эмпирический материал в экстремальных условиях “уникального эксперимента”.

Объектом исследования являются военнослужащие, рядовые, сержанты, курсанты, прапорщики, офицеры, проходящие военную службу по контракту в частях и учреждениях, дислоцирующихся на территории Уральского военного округа.

Предметом исследования является мотивация прохождения военной службы контрактниками, сформированная различными факторами современной жизни.

Цель настоящей работы состоит в создании представления о мотивации военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в единстве ее предметно-содержательных, структурных и функциональных характеристик.

Эмпирическую базу исследования составляют документы, данные социологических исследований Центра военно-социологических, психологических и правовых исследований, Военного университета, Всероссийского центра изучения общественного мнения. В работе использованы результаты социологических исследований, проведенных автором в войсковых частях, соединениях, учреждениях и военно-учебных заведениях Уральского военного округа в апреле-мае 1997 г.

В научном мире существует множество теорий мотивирования и систем мотивации. В основу данного исследования была положена одна из наиболее оформленных теорий мотивации А.Н. Леонтьева. В соответствии с концепцией А.Н. Леонтьева, мотивы рассматриваются как “опредмеченные” потребности. “Термин “мотив”, — пишет А. Н. Леонтьев, — мы употребляем не для обозначения переживания потребности, но как означающий то объективное, в чем эта потребность конкретизируется в данных условиях и на что направляется деятельность, как на побуждающее ее”.

Далее он конкретизирует определение таким образом: “То, что является единственным побудителем направленной деятельности, есть не сама по себе потребность, а предмет, отвечающий данной потребности. Предмет потребности — материальный или идеальный, чувственно воспринимаемый или данный только в представлении, в мысленном плане, мы называем мотивом деятельности”.

Ценностные же ориентации — это способ дифференциации объектов индивидом по их значимости. Ценностные ориентации обнаруживаются в целях, идеалах, интересах и других проявлениях личности. Система ценностных ориентаций образует содержательную сторону направленности личности и выражает внутреннюю основу ее отношения к действительности.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что иерархия мотивов как опредмеченных потребностей выстраивается в соответствии с ценностными ориентациями личности, которые формируются при усвоении социального опыта, социализации. Считаю в дальнейшем рассматривать в качестве основного методического принципа следующее определение мотивации: “Мотивация — это побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность”.

Основываясь на логике вышеназванных выводов автор и построил концептуальную модель своей дальнейшей работы. Также широко использовался опыт и теоретические выводы, опубликованные в своем труде Агеевым В.С.

При рассмотрении модели мотивационной сферы человека следует отметить разнообразие всевозможных мотивов, в нашем же исследовании нас будет интересовать только несколько. Для исследования были взяты шесть мотивов, используемых в своих доказательствах Агеевым. Но он частично отступает в названиях мотивов от традиционных: “Особо следует отметить используемые нами наименования мотивов трудовой деятельности и их суть. Они несколько отличаются от традиционно используемых в советской и зарубежной литературе (Коккина, 1984; Аткинсон, 1964; Маслоу, 1954; Нюттен, 1975). Что же касается содержания, то они близки или полностью совпадают с теми, которые используются другими авторами. Так, мотив самоутверждения близок к традиционно понимаемому “мотиву достижения”. Конформная мотивация, не несущая в данном случае никакого отрицательного оттенка и означающая стремление быть вместе со всеми, практически совпадает с потребностью в аффилиации (Affiliation) Мюррея. Мотив материальной заинтересованности не нуждается в подробных

комментариях, в таком обозначении он и используется в большинстве отечественных исследований, посвященных мотивам трудовой деятельности. Романтическим мотивом мы обозначили свойственное молодежи стремление к новому, необычному (это может относиться к людям, городам, событиям, занятиям и т.д.) и отчасти рискованному. Справедливость выделения этого мотива вытекает хотя бы из того факта, что в ряде случаев он занимает ведущее место в иерархии. Мотив самореализации близок к самоактуализации Маслоу, но не тождествен ему. Во всяком случае, вектор сил здесь, так же как и в случае самоактуализации Маслоу, направлен от субъекта к объекту, а не наоборот, что свойственно всем четырем ранее упомянутым мотивам. Непосредственным побудительным стремлением к работе является здесь не желание что-то приобрести для себя (деньги, престиж, влияние, дружбу, новые впечатления и т.д.), а что-то отдать другим, реализовать себя в труде. Последний из используемых нами мотивов — ценностный — относится к такому типу мотивации, главным отличительным признаком которого является то, что непосредственным побудителем труда выступают здесь его социально значимая ценность, его непосредственные и отдаленные результаты как утилитарного, так и символического характера.

Индивидуальные профили редко содержат все шесть мотивов, предлагаемых выше. Также редки и профили, содержащие всего лишь один или два мотива. Наиболее типичной для наших испытуемых является мотивационная структура, состоящая из трех-четырех мотивов, порядок которых означает ту или иную их иерархию. По количеству военнослужащих, имеющих те или иные мотивы, мы и будем строить иерархию мотивов у различных категорий контрактников.

Теоретический анализ сущности, структуры, функций мотивации и интерпретация понятия “мотивация прохождения военной службы” позволили выдвинуть гипотезу исследования.

В настоящее время в содержании мотивации военнослужащих на прохождение военной службы произошли и продолжают происходить серьезные изменения, связанные с влиянием изменений уклада общественной жизни, нормативно-правовых актов, отношений между государством и его гражданами, неуверенностью в завтрашнем дне и обусловленные большими материальными затруднениями и неопределенностью политической ситуации. Всеобщая меркантилизация общества привела к сдвигу мотива материальной заинтересованности в сторону доминирования, особенно у более молодых военнослужа-

щих. При ослабленных социально-значимых мотивах это может привести к негативным последствиям.

Выдвинутая гипотеза была проверена автором в процессе прикладного социологического исследования. Военные кадры — особая социальная группа и то обстоятельство, что исследованию подвергается мотивация именно военных кадров, делает необходимым:

- во-первых, выяснение их представлений о ряде проблем, непосредственно связанных с функционированием Вооруженных Сил;

- во-вторых, точный учет влияния особенностей военной службы.

Для сбора необходимой социальной информации в настоящем конкретном эмпирическом исследовании был использован метод опроса. Его выбор обусловлен:

- во-первых, целью и задачами исследования, достичь и решить которые возможно, только проведя массовое исследование;

- во-вторых, спецификой объекта и предмета исследования, сделавшей по многим причинам (в числе которых — законодательное ограничение), если и не невозможным, то по меньшей мере крайне затруднительным (а иногда и нецелесообразным) использование других методов сбора социальной информации — наблюдения и анализа документов.

Ограниченные финансово-экономические возможности и сложные организационные условия в сочетании с отмеченными выше обстоятельствами обусловили выбор и вида опроса — анкетирование. Для сбора первичной эмпирической информации в сложившейся ситуации были применены: групповой анкетный опрос, (при этом численность групп, за небольшим исключением, не превышала 3 человек), а на завершающей стадии исследования — индивидуальный анкетный опрос (что было обусловлено типом выборки).

Для обеспечения проведения исследования применен квотный отбор. Его выбор обусловлен:

- во-первых, целью и задачами исследования;

- во-вторых, спецификой объекта исследования;

- в-третьих, наличием достаточно полной статистической информации о параметрах основных признаков в генеральной совокупности.

Предполагается, что котируемые признаки оказывают значимое влияние на предмет исследования. Репрезентативность выборки (т.е. ее свойство воспроизводить существенные для

исследования характеристики генеральной совокупности) обеспечена точным соблюдением в ней квот нижеперечисленных признаков генеральной совокупности. Выборочная совокупность, численность которой составила 242 человека, формировалась в два этапа.

На первом этапе был отобран ряд гарнизонов округа, причем таким образом, чтобы представить в выборке все типы гарнизонов округа с точки зрения их расположения в:

- 1) больших городах,
- 2) средних и малых городах,
- 3) малых населенных пунктах и вне их.

На втором этапе отбор осуществлялся в соответствии с размерами долей выделенных квотируемых признаков генеральной совокупности, причем учитывались доли квотируемых признаков и по подсовкупностям.

Выявленные закономерности и тенденции позволяют сделать ряд обобщающих выводов:

1. Резкое ухудшение экономической обстановки в 1997 году усилили желание покинуть армию, вызвали недоверие к действующим органам власти. Но “кредит доверия” еще не исчерпан, у большинства военнослужащих надежда на финансовые улучшения остается.

2. Наличие перекоса романтического мотива и мотива аффилиации в сторону старших офицеров говорит не об инфантильности последних, а об отсутствии таковых мотивов у молодежи и лиц с низким статусным положением. Усиленный мотив материальной заинтересованности при отсутствии социально значимых мотивов порождает психологию наемников.

3. Потребность в деньгах рядовые контрактники и более молодые военнослужащие других категорий удовлетворяют за счет дополнительного заработка, если их лишить этой возможности то других мотивов, удерживающих на военной службе, больше практически не останется.

Очень настораживает уменьшение социально значимых мотивов у военнослужащих, уровень социализации которых высок (старшие офицеры). Подобная эволюция происходит в первую очередь за счет уменьшения значимости патриотических и коллективистских установок. В частности, осознание своей причастности к защите Отечества, вдохновлявшее ранее многие поколения наших соотечественников и выступавшее несомненной доминантой ценностей военной службы (вспомним хотя бы слова героя известного кинофильма: “Профессия есть такая

— Родину защищать!”), в настоящее время воспринимается скорее как громкая фраза, нежели побуждающий мотив.

Фактически речь идет об особом преломлении в условиях армии процесса снижения значимости важнейших элементов общественной морали. Это может даже восприниматься как положительный факт, как модернизация структуры мотивов, повышение распространенности ценностей “современного” общества за счет вымывания ценностей “традиционного” (самопожертвование, следование традициям, нравственность и др.). Но когда дело касается защиты страны, обеспечения безопасности ее границ, сохранения целостности России, в том числе и с риском для жизни, дифирамбы здесь вряд ли уместны.

Г.А. Савчук

Предпосылки формирования интеграционного процесса России и Европы: духовный аспект

Все социальные науки (социальная философия, социология, политология и т.д.) очень чутко реагируют на изменения жизни людей созданием новых концепций. Закономерно, что во второй половине XX столетия возникают трактовки истории как процесса, реально охватывающего все человечество, образующего мировое социальное пространство. К такому восприятию реальности толкают общемировые проблемы, жизненная необходимость в прямых и опосредованных контактах между различными социальными системами.

Существуют три аспекта этой проблемы: политический, экономический и культурный. Мы попытаемся рассмотреть только один аспект — культурный.

Еще в прошлом веке на смену представлениям об истории как о линейном, поступательном движении, ведущем к “прогрессу”, пришла идея культурно-исторических типов (Н.Я. Данилевский. “Россия и Европа”). В концепции история рассматривается как сосуществование различных, внутренне целостных типов цивилизаций. Методологию этого направления разработал О. Шпенглер. В этой теории было возможным только выявление поверхностных взаимодействий культур, на уровне перенятия отдельных явлений и неглубокого взаимовлияния.